Tweede Kamer der Staten-Generaal | 2

Vergaderjaar 2015–2016

34 375 Wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet in verband met de versterking van de betrokkenheid van de werkgevers en werknemers bij de arbodienstverlening, de preventie in het bedrijf of de inrichting van de werkgever, en de randvoorwaarden voor het handelen van de bedrijfsarts

Nr. 4 ADVIES AFDELING ADVISERING RAAD VAN STATE EN NADER RAPPORT[1]

Hieronder zijn opgenomen het advies van de Afdeling advisering van de Raad van State d.d. 24 september 2015 en het nader rapport d.d. 17 december 2015, aangeboden aan de Koning door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Het advies van de Afdeling advisering van de Raad van State is cursief afgedrukt.

Bij Kabinetsmissive van 7 juli 2015, no. 2015001200, heeft Uwe Majesteit, op voordracht van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, bij de Afdeling advisering van de Raad van State ter overweging aanhangig gemaakt het voorstel van wet tot wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet in verband met de versterking van de betrokkenheid van de werkgevers en werknemers bij de arbodienstverlening, de preventie in het bedrijf of de inrichting van de werkgever, en de randvoorwaarden voor het handelen van de bedrijfsarts, met memorie van toelichting.

Het voorstel wijzigt de manier waarop de geneeskundige zorg in ondernemingen is vormgegeven en met name de rol en positie van de bedrijfsarts.

De Afdeling advisering van de Raad van State adviseert het voorstel aan de Tweede Kamer te zenden, maar acht op onderdelen een dragende motivering of aanpassing van het voorstel aangewezen. De Afdeling benadrukt in dit advies het belang van terughoudendheid met het treffen van nieuwe wettelijke maatregelen. Zulke maatregelen, in aanvulling op het bestaande wettelijk stelsel, behoeven een deugdelijke motivering. Daarnaast adviseert de Afdeling onder meer om nader toe te lichten op welke wijze het voorstel in de praktijk een verandering zal aanbrengen in de posities van bedrijfsarts en werkgever en om de voorgestelde boete bij het niet melden van beroepsziekten te schrappen.

[1] De oorspronkelijke tekst van het voorstel van wet en van de memorie van toelichting zoals voorgelegd aan de Afdeling advisering van de Raad van State is ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.

kst-34375-4
ISSN 0921 - 7371
's-Gravenhage 2015

Blijkens de mededeling van de Directeur van Uw Kabinet van 7 juli 2015, nr. 2015001200, machtigde Uwe Majesteit de Afdeling advisering van de Raad van State haar advies inzake het bovenvermelde voorstel van wet rechtstreeks aan mij te doen toekomen.
Dit advies, gedateerd 24 september 2015, nr. W12.15.0220/III, bied ik U hierbij aan.

Het voorstel geeft de Afdeling advisering van de Raad van State aanleiding tot het maken van inhoudelijke opmerkingen. Op de opmerkingen van de Afdeling wordt hierna ingegaan.

1. Nut en noodzaak

De toelichting herinnert eraan dat werkgevers zich sinds de jaren negentig dienen te laten bijstaan door deskundige ondersteuning – met name bedrijfsartsen – bij taken zoals de risico-inventarisatie en -evaluatie, verzuimvraagstukken en het arbeidsgezondheidskundig onderzoek. De arbeidsmarkt verandert en de duurzame inzetbaarheid van de beroepsbevolking wordt van steeds groter belang. De bedrijfsgezondheidszorg speelt een rol bij de bevordering van de arbeidsparticipatie van werknemers en het beschermen van hun gezondheid. De toelichting stelt dat er problemen zijn rondom de positie van de bedrijfsarts: er zijn zorgen over zijn onafhankelijkheid ten opzichte van zijn opdrachtgever en er is soms onvoldoende ruimte voor een professionele beroepsuitoefening.[2]

Het kabinet heeft op 28 januari 2015 zijn standpunt over deze materie aan de Tweede Kamer gestuurd, mede op basis van een advies van de SER.[3] *Kern van het in te zetten beleid is een betere arbodienstverlening door meer betrokkenheid van de werknemers, meer preventie op het werk, een basiscontract voor professionele arbodienstverlening en een goede samenwerking tussen de reguliere gezondheidszorg en de bedrijfsgezondheidszorg. De implementatie van deze voornemens verloopt voor een groot deel via een meerjarenprogramma, waarbij de sociale partners en de stakeholders uit de sector nauw betrokken zullen zijn. Een deel van dit programma betreft aanpassing van de regelgeving noodzakelijk voor een minimumniveau aan bescherming voor alle werknemers. Het betreft:*
- *versterking van de positie van de preventiemedewerker en samenwerking met de arbodienstverleners;*
- *verduidelijken van de adviserende rol van de bedrijfsarts bij verzuimbegeleiding;*
- *het kunnen consulteren van de bedrijfsarts;*
- *ruimte voor professionele beroepsuitoefening door de bedrijfsarts en andere arbodienstverleners met taken uit de arbo-regelgeving;*
- *het basiscontract arbodienstverlening;*
- *meer mogelijkheden voor handhaving op bovenstaande onderwerpen, en*
- *toezicht.*[4]

De Afdeling onderschrijft het belang van een adequate bedrijfsgezondheidszorg. Dat de overheid en de organisaties van werkgevers en werknemers aandacht voor dit onderwerp hebben is in het belang van alle partijen. Wel verdient opmerking dat nieuwe wetgevende maatregelen, in aanvulling op het bestaande wettelijk stelsel, een deugdelijke motivering behoeven. De noodzaak van wettelijk ingrijpen dient te zijn aangetoond, ook in verhouding tot het zelfregulerend en -organiserend vermogen van

---

[2] Toelichting, paragraaf 1 (Inleiding) en paragraaf 2.1 (Belang van goede zorg en problemen bij de beroepsuitoefening).
[3] Kamerstukken II 2014/15, 25 883, nr. 247.
[4] Toelichting, paragrafen 1–3.

de sectoren. De handhaving dient in voldoende mate te zijn verzekerd. De lasten en nadelige gevolgen dienen zo beperkt mogelijk te zijn, ook in verhouding tot het na te streven doel.[5]

Niet bij alle voorgestelde maatregelen is de noodzaak van een regeling bij wet duidelijk overtuigend; dit betreft vooral de maatregelen die zien op de rollen van de bedrijfsarts en de werkgever, de melding van beroepsziekten en de preventiemedewerker. De Afdeling maakt hierna over deze maatregelen in de punten 2, 3 en 4 nog enkele specifieke opmerkingen.

2. Rol van de bedrijfsarts en werkgever bij verzuimbegeleiding

Volgens de toelichting zijn er rond de positie van de bedrijfsarts problemen te constateren. Zo zijn er zorgen over de onafhankelijkheid van de bedrijfsarts ten opzichte van zijn opdrachtgever.[6] *Dit komt onder meer naar voren bij de aanpak van het ziekteverzuim en de re-integratie.*

Volgens de toelichting is de werkgever verantwoordelijk voor de begeleiding en re-integratie van zieke werknemers. De rollen zijn duidelijk (en uitgewerkt in de ministeriële Regeling Procesgang eerste en tweede ziektejaar): de werkgever stelt met de werknemer een plan van aanpak op voor re-integratie en voert voortgangsgesprekken met de zieke werknemer. De bedrijfsarts heeft zowel naar de werkgever als naar de werknemer een adviserende rol. In de praktijk – zo vervolgt de toelichting – komt het echter voor dat de werkgever de verzuimbegeleiding geheel aan de bedrijfsarts overlaat. Het risico bestaat dat de bedrijfsarts in die situatie de belangen van de werkgever zwaarder laat wegen, terwijl hij de gezondheid van de werknemers voorop moet stellen. Daarom wordt in het wetsvoorstel verduidelijkt dat de rol van bedrijfsarts bij de verzuimbegeleiding van individuele werknemers adviserend is. Het door de bedrijfsarts vasthouden aan die rol draagt bij aan de eigen onafhankelijkheid, aldus de toelichting.[7]

a. Analyse van het probleem

De regering heeft aan AStri Beleidsonderzoek en -advies in samenwerking met de Radboud Universiteit opdracht gegeven onderzoek uit te voeren naar de positie van de bedrijfsarts in Nederland. In dat onderzoek is de vraag aan de orde of bedrijfsartsen moeite hebben hun onafhankelijkheid te bewaren. Slechts een minderheid van de bedrijfsartsen bleek hier problemen mee te ondervinden: 26% van de artsen die in dienst zijn van een externe arbodienst en 8% van de artsen in dienst van een interne arbodienst. Van de ondervraagde werkgevers had 51% voldoende vertrouwen in de onafhankelijkheid van de bedrijfsarts, 17% weinig of geen. Van de werknemers die contact hadden gehad met de bedrijfsarts had slechts een kleine minderheid problemen ervaren met diens onafhankelijkheid.[8] *Kennelijk ervaart een ruime meerderheid van de werkgevers, de werknemers en de bedrijfsartsen zelf geen ernstig probleem.*

---

[5] Zie ook aanwijzingen 6, 8, 11 en 13–15 van de Aanwijzingen voor de regelgeving.

[6] Toelichting, paragraaf 2.1 (Belang van goede zorg en problemen bij de beroepsuitoefening).

[7] Toelichting, paragraaf 3.2 (Adviserende rol van de bedrijfsarts bij verzuimbegeleiding verduidelijken). In het voorstel komt dit naar voren in het voorgestelde artikel 14, eerste lid, onderdeel b, waarbij «de bijstand» wordt vervangen door «het adviseren».

[8] B.C.H. de Zwart, R. Prins e.a. (AStri Beleidsonderzoek en -advies), *Onderzoek naar de positie van de bedrijfsarts*, 29 juni 2011, blz. 65–67.

De bedrijfsarts wordt geacht een onafhankelijke en deskundige rol te spelen bij de verzuimbegeleiding van zieke werknemers. Dat die onafhankelijke positie onder druk kan komen te staan als er spanningen zijn tussen de werkgever en een werknemer over het ziekteverzuim, is niet onbegrijpelijk; het is inherent aan zijn positie. Het behoort echter tot zijn professionele vaardigheden om tegen zulke druk bestand te zijn. Daarbij kan het gaan om druk vanuit de werkgever, zoals de toelichting stelt, maar net zo goed om druk vanuit de werknemer. Daarmee is niet aannemelijk gemaakt dat de bedrijfsarts niet altijd onafhankelijk is; er is alleen aangetoond dat er – in het spanningsveld waarin hij moet opereren – soms kritiek is op de onafhankelijkheid van zijn functioneren dan wel dat artsen soms zelf die spanning ervaren. De analyse van het probleem waarvoor het voorstel een oplossing beoogt te bieden is in dit opzicht beperkt en niet toereikend.

De Afdeling adviseert naar aanleiding van het voorgaande de analyse van het gestelde probleem te versterken met het oog op de motivering van dit deel van het wetsvoorstel.

b. Het wetsvoorstel

De Arbeidsomstandighedenwet bepaalt dat de bedrijfsarts «bijstand» verleent aan de werkgever bij de begeleiding en re-integratie van zieke werknemers. Voorgesteld wordt deze bepaling te vervangen door het voorschrift dat de bedrijfsarts «adviseert».[9] De bedoeling hiervan is om de rol van de bedrijfsarts te verduidelijken en te benadrukken dat de werkgever op dit punt een eigen verantwoordelijkheid heeft.[10] Dit is blijkens de toelichting nodig omdat het in de praktijk voorkomt dat de werkgever de verzuimbegeleiding geheel aan de bedrijfsarts overlaat.[11]

De toelichting gaat niet in op de vraag of de voorgestelde enkele wijziging in de wettekst van «de bijstand» in «het adviseren» in de praktijk zal leiden tot een verandering van de rollen van de werkgever en de bedrijfsarts met betrekking tot de begeleiding en re-integratie van zieke werknemers. Het is niet op voorhand aannemelijk dat deze aanpassing van terminologie veel verandering zal aanbrengen in het in de toelichting gesignaleerde probleem.

De Afdeling adviseert in de toelichting op het voorgaande in te gaan en de terminologie nader te bezien.

2. Rol van de bedrijfsarts en werkgever bij verzuimbegeleiding

a. Analyse van het probleem

Rondom de positie van de bedrijfsarts zijn de nodige problemen te constateren. Dit betreft ondermeer de onafhankelijkheid van de bedrijfsarts ten opzichte van zijn opdrachtgever. De Afdeling geeft aan dat de analyse van dit probleem in de memorie van toelichting beperkt is en niet toereikend.
De opmerkingen van de Afdeling advisering worden onderschreven. De bedrijfsarts bevindt zich regelmatig in een complex spanningsveld tussen werkgever en werknemer. De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft in een Algemeen Overleg op 28 mei 2015 nadrukkelijk onderkent dat bedrijfsartsen – ondanks hun soms lastige positie –

---

[9] Voorgesteld artikel 14, eerste lid, onderdeel b.
[10] Artikelsgewijze toelichting bij artikel 14, eerste lid, onderdeel b.
[11] Toelichting, paragraaf 3.2 Adviserende rol van de bedrijfsarts bij verzuimbegeleiding verduidelijken.

doorgaans onafhankelijk zijn. De professionaliteit van de bedrijfsarts is een belangrijke factor om te werken in dit spanningsveld.

De constatering van de Afdeling advisering dat een ruime meerderheid van de werkgevers, de werknemers en de bedrijfsartsen zelf geen ernstige probleem ervaart met de onafhankelijkheid van de bedrijfsarts, impliceert niet dat er geen problemen zijn op dit punt. De maatschappelijke aandacht voor mogelijke misstanden op dit punt is de afgelopen jaren aanzienlijk geweest. 22% van de bedrijfsartsen, werkzaam bij arbodiensten, geeft aan regelmatig in situaties terecht te komen waarbinnen men niet meer geheel onafhankelijk kan werken als gevolg van de opstelling van de eigen werkgever (arbodienst). Voor een belangrijk deel schrijven zij dit toe aan de beperkte contracten die arbodiensten en bedrijfsartsen afsluiten met werkgevers. Dit komt overeen met de bevindingen van een ledenraadpleging van de Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde waarbij 61% aangeeft dat de onafhankelijkheid vanwege commerciële belangen de laatste jaren meer onder druk is komen te staan.
Naar aanleiding van het advies van de Afdeling advisering wordt in de memorie van toelichting uitgebreider ingegaan op dit punt.

b. Het wetsvoorstel

Daarnaast geeft de Afdeling advisering aan dat zij – daar waar het gaat om verzuim van werknemers – betwijfelt of de vervanging van de term «bijstand» door de term «advisering» veel verandering zal aanbrengen in de rollen van de werkgever en de bedrijfsarts met betrekking tot de begeleiding en re-integratie van zieke werknemers. De Afdeling adviseert om in de memorie van toelichting hierop in te gaan en de terminologie nader te bezien.
De terminologie is in het wetsvoorstel gehandhaafd omdat de term advisering beter past bij de invulling van de taak van de werkgever en ook beter past bij de professionaliteit van de bedrijfsarts dan de term bijstand. Voortzetting van de term «bijstand» wekt met name bij werkgevers onnodig verwarring over de rol van de bedrijfsarts. Via voorlichting over dit wetsvoorstel zal hier ook aandacht voor zijn. Naar aanleiding van het advies van de Afdeling is de memorie van toelichting op dit punt aangescherpt.

3. Melding van beroepsziekten

De bedrijfsarts en de arbodienst zijn verplicht beroepsziekten te melden bij het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten.[12] Beroepsziekten zijn ziekten die voornamelijk door overbelasting op het werk worden opgedaan.[13] Het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten gebruikt de meldingen om onderzoek te doen naar het vóórkomen (de prevalentie) van beroepsziekten en de kennis ter beschikking te stellen van het bedrijfsleven, bedrijfsartsen en arbodiensten. Meldingen bevatten geen gegevens over de werknemer of het bedrijf en worden niet gebruikt voor toezicht en handhaving.

Het voorstel bevat twee maatregelen: de meldplicht moet worden opgenomen in de overeenkomst die de werkgever sluit met de bedrijfsarts of de arbodienst, en het niet naleven van de meldplicht wordt een overtreding, die kan worden bestraft met een bestuurlijke boete.[14]

---

[12] Artikel 9, derde lid, van de Arbeidsomstandighedenwet.
[13] Artikel 1.1, eerste lid, van de Arbeidsomstandighedenregeling.
[14] Voorgestelde artikelen 9, derde lid, en 14, vijfde lid, aanhef en onderdeel e.

a. Analyse naleving meldplicht

Uit onderzoek van de Inspectie SZW blijkt dat 46% van de bedrijfsartsen nooit een beroepsziekte meldt.[15] *De SER heeft in zijn advies «Betere zorg voor werkenden» opgemerkt dat deze lage score om meer toezicht en handhaving vraagt. De SER leidt uit onderzoek af dat bedrijfsartsen verschillende redenen hebben om niet te melden:*

- *tijdgebrek (de tijd die wordt besteed aan de melding is niet declarabel),*
- *de vrees dat de melding zou kunnen leiden tot een claim van de werknemer bij de werkgever, met eventuele consequenties voor de relatie en het contract tussen de bedrijfsarts en de werkgever,*
- *moeite met de meldingscriteria en de procedure,*
- *het belang van melden wordt niet altijd ingezien, bijvoorbeeld omdat het bedrijf onvoldoende aandacht heeft voor preventie.*

Om het voldoen aan de meldplicht te verbeteren is de SER van oordeel dat:

- *bedrijfsartsen ervan doordrongen moeten zijn dat het melden van beroepsziekten een normaal onderdeel van hun taak is,*
- *in het contract tussen arbodienst of bedrijfsarts en werkgever declarabele tijd voor het melden van beroepsziekten moet worden opgenomen,*
- *bedrijfsartsen betere inhoudelijke ondersteuning moeten krijgen,*
- *werkgevers werknemers vaker een (wettelijk verplicht) periodiek arbeidsgeneeskundig onderzoek moeten aanbieden,*
- *de Inspectie SZW meer toezicht moet uitoefenen op de meldplicht en meer moet handhaven.*[16]

De regering heeft op 28 januari 2015 een reactie op het SER-advies aan de Tweede Kamer gestuurd. Daarin kondigt de regering aan de resultaten van onderzoek van de Inspectie SZW te zullen bespreken met de beroepsorganisaties. Ook zal de Inspectie SZW vervolgonderzoek doen.[17]

De Afdeling merkt op dat in de toelichting niet wordt ingegaan op de hiervoor weergegeven passages uit het advies van de SER waarin naar voren wordt gebracht wat de redenen zijn om niet aan de meldplicht te voldoen. Voorts wordt niet ingegaan op de aanbevelingen die de SER doet ter verbetering van de meldplicht. Ook wordt niet vermeld wat de uitkomst is van het overleg met de beroepsorganisaties en het vervolgonderzoek door de Inspectie SZW.[18]
De Afdeling merkt op dat daardoor niet te beoordelen is of het opnemen van de meldplicht in een overeenkomst tussen de werkgever en de bedrijfsarts of arbodienst een adequate reactie is op het probleem dat de meldplicht onvoldoende wordt nageleefd.

De Afdeling adviseert in de toelichting in te gaan op aard en oorzaak van het probleem, in het bijzonder op de analyse en de aanbevelingen van de SER, het aangekondigde overleg en het aangekondigde onderzoek, en zo nodig het voorstel aan te passen.

[15] Toelichting, paragraaf 3.5 (Handhaafbaarheid en toezicht).
[16] Advies nr. 2014/07, september 2014, *Betere zorg voor werkenden*, blz. 19–22, 50–52.
[17] Kamerstukken II 2014/15, 25 883, nr. 247, blz. 9–10.
[18] Toelichting, paragraaf 3.5 (Handhaafbaarheid en toezicht).

b. Niet melden wordt een overtreding

Het niet melden van een beroepsziekte wordt een overtreding, die bestraft kan worden met een bestuurlijke boete. De Minister zal het boetebedrag bij beleidsregel vaststellen binnen het wettelijke maximum van € 81.000.[19]

Gelet op hetgeen hiervoor onder a is betoogd, is niet aannemelijk dat het probleem van onderrapportage van beroepsziekten door de bedrijfsarts met beboeting zal worden opgelost. Zij mist een daartoe strekkende motivering. Voorts is zij van oordeel dat bestraffing niet een proportionele en geschikte reactie is. Artsen die wel beroepsziekten melden doen dat uit overwegingen van professionele taakopvatting: zij willen hun werk goed doen.[20] *De kerntaak van de bedrijfsarts is gelegen in het verbeteren van de arbeidsomstandigheden in de bedrijven waarvoor hij werkt. Het melden van beroepsziekten is daarmee vergeleken van relatief geringe betekenis. Het ligt daarom meer in de rede bedrijfsartsen te motiveren tot het melden van beroepsziekten – aan te spreken op hun professionaliteit – dan hen te bestraffen voor het achterwege laten ervan.*

Voorts zal het niet eenvoudig zijn om de overtreding te bewijzen; de bewijslast rust op de instantie die wil beboeten, de Inspectie SZW. Volgens de toelichting kan de Inspectie SZW onderzoek instellen naar bedrijfsartsen die geen of relatief weinig beroepsziekten melden. Daarbij zal rekening worden gehouden met de aard van de bedrijvigheid.[21] *Dat vergt uitgebreid onderzoek. Er zijn in Nederland bijna 2000 bedrijfsartsen,*[22] *waarvan bijna de helft nooit een beroepsziekte meldt. Dit roept de vraag op hoeveel onderzoeksinspanning de Inspectie zal moeten leveren om het meldingsgedrag van de bedrijfsartsen wezenlijk te beïnvloeden. Daarbij is tevens de vraag of de Inspectie voldoende capaciteit heeft voor zulk onderzoek.*

De Afdeling adviseert gelet op het voorgaande het niet melden van een beroepsziekte niet te bedreigen met een boete en het wetsvoorstel in zoverre aan te passen.

3. Melding van beroepsziekten

a. Analyse naleving meldplicht

De Afdeling advisering geeft aan dat in het wetsvoorstel niet wordt ingegaan op de redenen waarom bedrijfsartsen beroepsziekten niet melden en de aanbevelingen die de SER doet ter verbetering van de meldplicht. Ook wordt geen aandacht besteed aan de uitkomst van het (eerder aangekondigde) overleg met de beroepsorganisaties en het vervolgonderzoek door de Inspectie SZW. De Afdeling merkt op dat het daardoor niet te beoordelen is of het opnemen van een meldplicht in een overeenkomst tussen werkgever en bedrijfsarts of arbodienst een adequate reactie is op het probleem dat de meldplicht onvoldoende wordt nageleefd. De Afdeling adviseert om nader op deze punten in te gaan en zo nodig het voorstel aan te passen.
De memorie van toelichting is op dit punt aangepast. Er wordt uitgebreider ingegaan op het belang van het melden van beroepsziekten en de wijzen waarop de melding kan worden bevorderd.

---

[19] Artikel 34, eerste, derde en tiende lid, van de Arbeidsomstandighedenwet.
[20] B.C.H. de Zwart, P.G.M. Molenaar-Cox e.a., blz. 29.
[21] Toelichting, paragraaf 3.5 (Handhaafbaarheid en toezicht).
[22] B.C.H. de Zwart, R. Prins e.a. (AStri Beleidsonderzoek en -advies), Onderzoek naar de positie van de bedrijfsarts, 29 juni 2011, blz. 117.

b. Niet melden wordt een overtreding

De Afdeling advisering geeft aan dat het gelet op de motivering niet aannemelijk is dat het probleem van het niet melden van beroepsziekten met beboeting zal worden opgelost. Zij mist een daartoe strekkende redenering. De kerntaak van de bedrijfsarts is in de opvatting van de Afdeling gelegen in het verbeteren van de omstandigheden in de bedrijven waarvoor deze werkt. Het melden van beroepsziekten is daarmee van relatief geringe betekenis. Zij is daarom van oordeel dat bestraffing geen proportionele en geschikte reactie is. Daarbij zal het volgens de Afdeling lastig zijn de overtreding te bewijzen. De bewijslast zal rusten op de Inspectie SZW. Daarnaast is er volgens de Afdeling een capaciteitsprobleem bij de Inspectie SZW. De Afdeling adviseert in dat licht om de voorgestelde boete bij het niet melden van beroepsziekten te schrappen.

Alvorens in te gaan op de door de Afdeling aangedragen bezwaren ten aanzien van het sanctioneren van de bedrijfsarts bij het niet nakomen van de meldingsplicht, wordt eerst een opmerking gemaakt over de stelling van de Afdeling dat de kerntaak van de bedrijfsarts gelegen is in het verbeteren van de arbeidsomstandigheden in de bedrijven waarvoor hij werkt. Op grond van de arbeidsomstandighedenwetgeving heeft de bedrijfsarts een aantal met name genoemde taken te vervullen. Deze punten laten zich niet samenvatten op de door de Afdeling geschetste wijze. Het melden van beroepsziekten wordt dan ook niet als een ondergeschikte taak gezien.

Zoals de Afdeling aanhaalt heeft ook de SER aangegeven dat de Inspectie SZW meer toezicht en handhaving moet uitoefenen op het niet melden van beroepsziekten door de bedrijfsartsen. Ook de SER is van opvatting dat dit een belangrijke taak is waarvan van de bedrijfsarts mag worden verwacht dat deze die uitvoert.

De Afdeling is van oordeel dat bestraffing geen proportionele en geschikte reactie is bij het niet melden van beroepsziekten door bedrijfsartsen. Het bevorderen van de naleving van de meldingsplicht moet in eerste instantie verlopen door een (positief) appel op de professionaliteit van de bedrijfsarts en het ondersteunen op die punten waar zich belemmeringen voordoen bij de melding van beroepsziekten. Dit punt wordt door de regering onderschreven. In de (eerste) bijeenkomst die heeft plaatsgevonden met stakeholders in het traject Toekomst van de Arbeidsgerelateerde Zorg is het belang van kennis over beroepsziekten benadrukt. De beroepsvereniging wordt van overheidswege ondersteund bij bijvoorbeeld de richtlijnontwikkeling. Daarnaast kunnen ook de nu expliciet gestelde eisen aan de kwaliteit van de dienstverlening (waaronder de second opinion) bevorderend werken.

Aan de kritiek van de Afdeling advisering wordt tegemoet gekomen door de mogelijkheid tot het opleggen van een boete nu voorwaardelijk in te voeren. De mogelijkheid is in het wetvoorstel opgenomen, maar de bepaling zal vooralsnog niet in werking treden. De beroepsgroep wordt eerst nog in de gelegenheid gesteld om de situatie te verbeteren. Indien echter blijkt dat de melding van beroepsziekten de komende tijd niet substantieel verbetert dan kan besloten worden de boete op het niet melden van beroepsziekten in te voeren. Uiteraard wordt het parlement daar dan tijdig van op de hoogte gesteld. In het wetsvoorstel is opgenomen dat dan tevens een, in de lagere regelgeving op te nemen, bepaling inwerking treedt die de bedrijfsarts verplicht afschriften van meldingen beschikbaar te houden voor inzage door de Inspectie SZW.

Redenen om vast te houden aan de mogelijkheid van een boete bij het niet melden zijn het grote belang dat de SER hecht aan de handhaving van de meldingsplicht, en het feit dat de toepassing van boetes in individuele gevallen alleen bedoeld is als laatste middel en nodig is om de handhaving geloofwaardig te doen zijn. Indien besloten wordt de wijziging in het wetsvoorstel die het opleggen van een boete mogelijk maakt in werking te laten treden, dan zal er pas een boete worden opgelegd ingeval van herhaald niet melden door een bedrijfsarts. De boete zal vergelijkbaar zijn met de boete die aan een werknemer kan worden opgelegd (thans maximaal 450 euro per overtreding). Naar verwachting betreft een eventuele toepassing hooguit enkele gevallen per jaar, mede omdat handhaving complex zal zijn.

In de memorie van toelichting wordt aandacht besteed aan de door de Afdeling genoemde punten en zijn de gemaakte keuzes nader toegelicht.

4. Preventieve bedrijfsgezondheidszorg; de preventiemedewerker

a. Het belang van preventie

Het voorstel bevat maatregelen om de preventie in het bedrijf te verbeteren. In de toelichting wordt echter niet uiteengezet wat het belang van deze maatregelen is. In de eerdergenoemde brief van de regering van 28 januari 2015 en het advies van de SER wordt wel op dit onderwerp ingegaan.[23]

Uit het oogpunt van zelfstandige leesbaarheid van de toelichting adviseert de Afdeling, in de toelichting uiteen te zetten waarom meer aandacht voor preventie en nieuwe wetgevende maatregelen op het punt van preventie nodig zijn.

b. Versterking van de positie van de preventiemedewerker

Een van de maatregelen ter versterking van de preventie houdt in dat de werkgever overeenstemming moet bereiken met het medezeggenschapsorgaan over de benoeming van de preventiemedewerker en over diens positionering; het medezeggenschapsorgaan krijgt met betrekking daartoe een instemmingsrecht.[24] *Volgens de toelichting wordt daarmee de positie van de preventiemedewerker versterkt.*[25]

De Afdeling wijst erop dat het medezeggenschapsorgaan thans in de Wet op de ondernemingsraden (Wor) geen enkel instemmingsrecht heeft als het gaat om de benoeming van personen. Wel heeft hij een adviesrecht met betrekking tot de benoeming en het ontslag van een bestuurder.[26] *Het medezeggenschapsorgaan heeft weliswaar een instemmingsrecht op het terrein van de arbeidsomstandigheden, het ziekteverzuim en het re-integratiebeleid,*[27] *maar het is niet wenselijk dit instemmingsrecht zich te laten uitstrekken tot de benoeming van de persoon van de preventiemedewerker. Door aan het medezeggenschapsorgaan een instemmingsrecht te geven met de benoeming van een preventiemedewerker zou het instemmingsrecht immers – anders dan in de rest van het wettelijk stelsel – betrekking gaan hebben op individuele personeelsbeslissingen.*

---

[23] Kamerstukken II 2014/15, 25 883, nr. 247, blz. 4–5; advies SER, blz. 17 en 24, en de daar genoemde verwijzingen naar eerdere SER-adviezen.
[24] Voorgesteld artikel 13, eerste lid, onderdeel 1°.
[25] Toelichting, paragraaf 3.1; toelichting op artikel I, onderdeel C.
[26] Artikel 30 van de Wor.
[27] Artikel 27, eerste lid, onderdeel d, van de Wor.

Hierdoor wordt het stelsel van de Wet op de ondernemingsraden minder coherent.

De Afdeling ziet in dat in het kader van een effectief preventiebeleid de betrokkenheid van het medezeggenschapsorgaan van belang is. In dat kader zou een eventueel adviesrecht over de benoeming van de preventiemedewerker eraan kunnen bijdragen dat een preventiemedewerker wordt geselecteerd die voldoende vertrouwen heeft onder de werknemers.

Gelet op het voorgaande adviseert de Afdeling het instemmingsrecht bij de benoeming van de preventiemedewerker te wijzigen in een adviesrecht.

4. Preventieve bedrijfsgezondheidszorg; de preventiemedewerker

a. Het belang van preventie

De Afdeling advisering adviseert uit een oogpunt van zelfstandige leesbaarheid in de toelichting uiteen te zetten waarom meer aandacht voor preventie en nieuwe wetgevende maatregelen op het punt van preventie nodig zijn. Overeenkomstig dit advies van de Afdeling is de memorie van toelichting aangepast.

b. Versterking van de positie van de preventiemedewerker

Aangaande het voorstel dat het medezeggenschapsorgaan instemmingsrecht krijgt over de benoeming van (de persoon van) de preventiemedewerker en diens positionering, merkt de Afdeling advisering op dat het medezeggenschapsorgaan thans in de Wet op de ondernemingsraden (Wor) geen instemmingsrecht heeft als het gaat om de benoeming van personen. Het stelsel van de Wor zou daardoor minder coherent worden. Wel ziet de Afdeling in dat in het kader van een effectief preventiebeleid de betrokkenheid van het medezeggenschapsorgaan van belang is. De Afdeling adviseert het instemmingsrecht te wijzigen in een adviesrecht, zoals dat ook geldt voor de benoeming en het ontslag van de bestuurder. Het voorstel en de afweging van de Afdeling op dit punt wordt niet gevolgd.
Het adviesrecht over benoeming en ontslag van de bestuurder in de huidige vorm bestaat vanaf 1 september 1979 (Stb. 1979, 448). Het adviesrecht is hier een logische keuze, omdat het de hoogste leidinggevende binnen een onderneming betreft. Daar is een instemmingsrecht, hoewel D’66 daar destijds nog wel voor heeft gepleit (zie Kamerstukken II 1976/77, 13 954, nr. 49), te verstrekkend en daarom niet voor de hand liggend. Bij de preventiemedewerker ligt dat anders. Hier is met name vanwege de noodzakelijke vertrouwensband met de werknemers voor het meest sterke recht van de ondernemingsraad gekozen, derhalve voor het instemmingsrecht. Dat hiermee het stelsel van de Wor wellicht wat minder coherent wordt weegt naar de mening van de regering minder zwaar. Instemmingsrecht betekent niet alleen dat de preventiemedewerker draagvlak heeft in de onderneming, maar ook dat de ondernemingsraad medeverantwoordelijkheid draagt voor het goed functioneren van de persoon van de preventiemedewerker in de onderneming. Alle werknemers hebben direct of indirect belang bij een goed functionerende preventiemedewerker die ook op een juiste wijze in het bedrijf is gepositioneerd. Goede werkomstandigheden vormen voor werknemers immers een belangrijk onderwerp in verband met hun gezondheid en duurzame inzetbaarheid. De preventiemedewerker behoort hierin een centrale rol te spelen en kan dit alleen maar doen indien hij het volle vertrouwen van de werknemers geniet. Hij maakt veiligheid- en gezondheidsrisico’s in de onderneming bespreekbaar en kan er aan bijdragen

dergelijke risico's te voorkomen of te beperken. Dat komt de kwaliteit en effectiviteit van het preventiewerk alleen maar ten goede.
In de praktijk blijkt overigens dat zo'n 32% van de werkgevers nu al instemming aan de ondernemingsraad vraagt bij benoeming van de preventiemedewerker. Instemmen is dus deels al praktijk.
Met betrekking tot de keuze van de arbodienst of de bedrijfsarts heeft het medezeggenschapsorgaan overigens in de praktijk vaak al een indirect instemmingsrecht. Het medezeggenschapsorgaan heeft namelijk instemmingsrecht op het contract met de arbodienstverlener of de bedrijfsarts. Het contract vermeldt vaak de naam van de persoon of personen die de diensten verlenen.

5. Klachtenprocedure voor de bedrijfsarts

Het voorstel voorziet in een verplichting van de bedrijfsarts om een adequate procedure te hebben voor het afwikkelen van klachten.[28] *Arbodiensten zijn al verplicht een klachtenprocedure te hebben als voorwaarde voor certificering; die verplichting gaat nu ook gelden voor de ongeveer 600 zelfstandige bedrijfsartsen.*[29]

In dit verband is van belang dat bij de Eerste Kamer het voorstel van wet kwaliteit, klachten en geschillen zorg (eerder bekend als het voorstel van wet cliëntenrechten zorg) aanhangig is.[30] *Daarin worden onder meer regels gegeven voor klachten en geschillen tussen cliënten en zorgaanbieders. Het wetsvoorstel is mede van toepassing op bedrijfsartsen,*[31] *maar de regeling voor de behandeling van klachten en geschillen is daarvan uitgezonderd.*[32] *Voor die uitzondering is destijds gekozen om toename van administratieve lasten en nalevingskosten te voorkomen.*[33] *Nu ervoor wordt gekozen de bedrijfsarts te verplichten tot het hebben van een klachtenprocedure, verdient het aanbeveling te onderzoeken of kan worden aangesloten bij de klachten- en geschillenregeling in het voorstel van wet kwaliteit, klachten en geschillen zorg.*

De Afdeling adviseert in de toelichting op het voorgaande in te gaan en het voorstel zo nodig aan te passen.

5. Klachtenprocedure van de bedrijfsarts

Het wetsvoorstel voorziet in een verplichting van de bedrijfsarts om een adequate procedure te hebben voor het afwikkelen van klachten. In de overeenkomst tussen bedrijfsarts en werkgever dient daarbij opgenomen te worden dat er een adequate procedure is voor het afwikkelen van klachten. De Afdeling advisering adviseert om in de toelichting rekening te houden met of aan te sluiten bij het voorstel van wet kwaliteit, klachten en geschillen zorg.
Zoals de Afdeling zelf al aangeeft, zijn de bepalingen uit de Wet kwaliteit, klachten en geschillen zorg (Stb. 2015, 407) die betrekking hebben op

---

[28] Voorgesteld artikel 14, vijfde lid, onderdeel e. De verplichting wordt overigens indirect ingevoerd: in de overeenkomst tussen werkgever en bedrijfsarts moet zijn opgenomen dat de bedrijfsarts zo'n klachtenprocedure heeft).

[29] Toelichting, paragrafen 3.4.2 (Ruimte voor professionele beroepsuitoefening) en 5.2 (Extra kosten).

[30] Kamerstukken I 2012/13, 32 402, E.

[31] De wet zal gaan gelden voor «zorgaanbieders», te onderscheiden in instellingen en solistisch werkende zorgverleners. Kenmerk van beide soorten zorgaanbieders is dat zij bedrijfsmatige zorg verlenen (waarbij «zorg» is omschreven als: AWBZ-zorg, Zvw-zorg en andere zorg). Een en ander blijkt uit de begripsbepalingen in artikel 1, eerste lid, van het voorstel van wet kwaliteit, klachten en geschillen zorg.

[32] Artikel 1, vierde lid, van het voorstel van wet kwaliteit, klachten en geschillen zorg. Kamerstukken II 2009/10, 32 402, nr. 3, blz. 36–37, 79.

[33] Kamerstukken II 2009/10, 32 402, nr. 3, blz. 97.

klachten en geschillen niet van toepassing op de dienstverlening door arbodiensten en bedrijfsartsen. Het gaat te ver om zelfstandige bedrijfsartsen gedetailleerd bij wet voor te schrijven hoe zij hun klachtenprocedure moeten inrichten. Wel zullen bij of krachtens algemene maatregel van bestuur – gelijktijdig met de inwerkingtreding van de wetswijziging – enkele eisen aan de inrichting van een klachtenprocedure worden geformuleerd. Daarbij zal worden aangesloten bij bepalingen genoemd in de certificatieregeling voor Arbodiensten (zie ook onder 6. Regulering via contracten).

6. Toegang tot de bedrijfsarts

a. Doeltreffende toegang

In de wet wordt vastgelegd dat de werknemer de bedrijfsarts moet kunnen consulteren over gezondheidskundige vraagstukken in verband met de arbeid en dat hij «doeltreffende toegang» tot de bedrijfsarts dient te hebben.[34] *Dit is de voortzetting van het arbeidsomstandighedenspreekuur, dat tot 2007 wettelijk was geregeld. Sinds de afschaffing in 2007 is de directe toegang tot de bedrijfsarts steeds verder afgenomen. Ook de SER pleit voor herinvoering.*[35]

De Afdeling onderschrijft het belang van toegang tot de bedrijfsarts, ook met het oog op preventie. Zij merkt echter op dat de voorgestelde omschrijving «doeltreffende toegang» weinig concreet is.

In het onderzoek van Astri wordt opgemerkt dat er verscheidene randvoorwaarden zijn die de toegankelijkheid tot de bedrijfsarts bepalen. Dit vraagt om meer dan alleen herinvoeren in de wet van een bepaling terzake. Gewezen wordt op herhaalde voorlichting over de rol, taken en positie van de bedrijfsarts. Een belangrijke randvoorwaarde die in het onderzoek wordt gesignaleerd is dat werknemers de bedrijfsarts vertrouwelijk kunnen bezoeken en dat de anonimiteit van dit bezoek niet onbedoeld doorbroken wordt, bijvoorbeeld doordat hun naam genoemd wordt in de facturering aan de werkgever, aldus het rapport.[36]

De Afdeling adviseert in het licht van het voorgaande de omschrijving «doeltreffende toegang» in de toelichting nader uit te werken en te preciseren en het voorstel zo nodig aan te passen.

b. Handhaving

De Arbeidsomstandighedenwet bepaalt nu dat in de periodieke risico-inventarisatie en -evaluatie aandacht moet worden besteed aan de toegang die werknemers hebben tot de arbo-deskundigen, de arbodienst en de bedrijfsarts. Voorgesteld wordt een uitzondering op te nemen voor de bedrijfsarts,[37] *omdat de toegang tot de bedrijfsarts elders in het voorstel wordt geregeld.*[38] *De risico-inventarisatie en -evaluatie is een instrument voor controle op de naleving van de wet. Die naleving is, voor de toegang tot de bedrijfsarts, niet verzekerd louter doordat de wet ertoe verplicht die toegang te regelen. In die zin is de genoemde uitzondering niet op zijn plaats.*

---

[34] Voorgesteld artikel 14, eerste lid, onderdeel c, subonderdeel 3°, en tweede lid, onderdeel e.
[35] Toelichting, paragraaf 3.3 (Consultatie van de bedrijfsarts).
[36] B.C.H. de Zwart, R. Prins e.a., pag. 83–88 en 108–110.
[37] Artikel 5, tweede lid.
[38] Toelichting op artikel 5. De toegang tot de bedrijfsarts wordt geregeld in artikel 14, tweede lid, onderdeel e.

De Afdeling adviseert de uitzondering voor de bedrijfsarts te schrappen.

6. Toegang tot de bedrijfsarts

a. Doeltreffende toegang

In het wetsvoorstel is vastgelegd dat de werknemer de bedrijfsarts moet kunnen consulteren over gezondheidskundige vraagstukken in verband met de arbeid en dat hij «doeltreffende toegang» tot de bedrijfsarts dient te hebben. De Afdeling advisering onderschrijft het belang van toegang tot de bedrijfsarts, ook met het oog op preventie. Zij merkt echter op dat de huidige omschrijving «doeltreffende toegang» weinig concreet is. De Afdeling adviseert de omschrijving in de toelichting nader uit te werken en te preciseren en het voorstel zo nodig aan te passen.
Deze constatering wordt onderschreven. In de memorie van toelichting is nader ingegaan op de aspecten die bepalend zijn voor een doeltreffende toegang tot de bedrijfsarts. Naast de voorgestelde verankering van de doeltreffende toegang tot de bedrijfsarts in de wet, zal er voorlichting plaatsvinden met betrekking tot de rol, de taken en de positie van de bedrijfsarts.

b. Handhaving

Artikel 5, tweede lid, van de Arbeidsomstandighedenwet bepaalt dat in de periodieke risico-inventarisatie en -evaluatie aandacht moet worden besteed aan de toegang die werknemers hebben tot de arbodeskundigen, de arbodienst en de bedrijfsarts. Met het oorspronkelijke wetsvoorstel werd voorgesteld om een uitzondering op te nemen voor de bedrijfsarts, omdat de toegang tot de bedrijfsarts elders in het voorstel wordt geregeld. De Afdeling advisering stelt dat de risico-inventarisatie en -evaluatie een instrument is voor controle op de naleving van de wet en dat die naleving, voor de toegang tot de bedrijfsarts, niet verzekerd is louter doordat de wet ertoe verplicht die toegang te regelen. De Afdeling stelt dat de genoemde uitzondering om die reden niet op zijn plaats is en adviseert de uitzondering voor de bedrijfsarts te schrappen.
Dit advies is overgenomen, gevolg hiervan is dat artikel 5, tweede lid, van de wet ongewijzigd blijft.

7. Regulering via contracten

Het voorstel strekt ertoe rechten en plichten van werkgever, werknemer en bedrijfsarts te regelen, gericht op verbetering van de bedrijfsgezondheidszorg. Die rechten en verplichtingen worden niet direct aan de partijen opgelegd: zij dienen te worden opgenomen in de overeenkomst die de werkgever sluit met de arbodienst of de bedrijfsarts. Dit betreft:

- i. *het recht van de bedrijfsarts om de werkplek te bezoeken,*
- ii. *het recht van de werknemer op een second opinion,*
- iii. *het recht van de bedrijfsarts en de ondernemingsraad om met elkaar overleg te voeren,*
- iv. *de verplichting van de bedrijfsarts om een klachtenprocedure te hebben, en*
- v. *de verplichting van de bedrijfsarts om beroepsziekten te melden bij het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten.* [39]

De Afdeling merkt hierover het volgende op.

[39] Voorgesteld artikel 14, vijfde lid.

Een aantal van de genoemde verplichtingen, zoals de plicht om beroepsziekten te melden (punt v) en het recht van de bedrijfsarts en de ondernemingsraad om te overleggen (punt iii), wordt al wettelijk geregeld.[40] De punten i, ii en iv worden niet in de wet als zodanig geregeld. Het is kennelijk wel de bedoeling dat deze punten bindend worden voor partijen. Indien zij niet in het contract worden opgenomen, kan er twijfel ontstaan over de vraag of de verplichting niettemin geldt. Indien de regering het van belang acht deze verplichtingen aan partijen op te leggen (zie echter, wat de klachtenprocedure betreft, punt 4 van dit advies), zou het eerder in de rede liggen dat rechtstreeks in de wet te doen. Dat laat overigens onverlet dat partijen zulke wettelijke verplichtingen nader kunnen uitwerken in de overeenkomst.

De Afdeling adviseert op het voorgaande in de toelichting in te gaan en het voorstel zo nodig aan te passen.

7. Regulering via contracten

De Afdeling merkt op dat de rechten en verplichtingen van werkgever, werknemer en bedrijfsarts gericht op verbetering van de bedrijfsgezondheidszorg, niet direct aan de partijen worden opgelegd, maar in een overeenkomst tussen werkgever en arbodienst of de bedrijfsarts moeten worden opgenomen. De Afdeling adviseert om, indien de regering het van belang acht deze verplichtingen bindend aan partijen op te leggen, dat rechtstreeks in de wet te doen.
Het wetsvoorstel is op dit punt aangepast. De elementen in de overeenkomst waaraan aandacht moet worden besteed zijn nu ook als zodanig in de wet opgenomen. Tevens maakt het wetsvoorstel het mogelijk dat ten aanzien van deze rechten en verplichtingen van de bedrijfsarts kan worden gehandhaafd.
Naast het in de wet opnemen van deze rechten en verplichtingen zullen er bij of krachtens algemene maatregel van bestuur nadere regels worden gesteld met betrekking tot de rechten en verplichtingen van de bedrijfsarts. In samenhang met dit wetsvoorstel zal dat in ieder geval gelden voor de second opinion (de wijze waarop dit kan plaatsvinden) en de inrichting van de klachtenprocedure.

8. Redactionele bijlage

De Afdeling verwijst naar de bij dit advies behorende redactionele bijlage.

8. Redactionele bijlage

In de redactionele bijlage adviseert de Afdeling om in artikel 14, vierde lid, waar het gaat om «de bijstandsverlening ... met betrekking tot de taken, bedoeld in deze wet en de daarop berustende bepalingen» gericht te verwijzen naar de bijstand, bedoeld in de artikelen 13, 14, 14a, en 15. Deze redactionele opmerking van de Afdeling is overgenomen. Er zal echter enkel verwezen worden naar die artikelen die in het kader van de bijstandsverlening door de arbodeskundigen relevant zijn.

De Afdeling adviseert artikel II, gelet op aanwijzing 165a van de Ar, op te nemen in hoofdstuk 8 van de Arbeidsomstandighedenwet. Dit advies is overgenomen, wel is de bepaling enigszins anders geredigeerd dan de Afdeling voorstelt. Dit omdat de bepaling eveneens tot uitdrukking dient te brengen dat in het geval van schriftelijke afspraken die binnen een jaar na inwerkingtreding van het wetsvoorstel expireren, de nieuwe schrifte-

[40] Voorgesteld artikel 9, derde lid.

lijke afspraken onmiddellijk aan de in het voorgestelde artikel 14, vierde en vijfde lid, gestelde eisen dienen te voldoen.

Wat betreft het door de Afdeling gegeven advies om een gewijzigde transponeringstabel op te nemen, wordt opgemerkt dat gelet op aanwijzing 338 van de Aanwijzingen voor de regelgeving een transponeringstabel wordt opgenomen in het geval van implementatie van Europese regelgeving. Daar is in het onderhavige geval geen sprake van. Een nieuwe transponeringstabel zal worden opgenomen wanneer in de toekomst door implementatie van Europese regelgeving de in het kader van dit wetsvoorstel gewijzigde artikelen, worden aangepast.

9. Overige wijzigingen

Van de gelegenheid is gebruik gemaakt om de omschrijving van de second opinion in artikel 14, tweede lid, onder g, aan te scherpen zodat duidelijk is dat er een eerste advies van de bedrijfsarts moet zijn, maar dat het tweede advies niet specifiek over het eerste advies hoeft te gaan. Er kan opnieuw naar de situatie van de werknemer gekeken worden. Er is aansluiting gezocht bij de second opinion in de reguliere gezondheidszorg. In de bepaling is nu aangegeven dat het verzoek van de werknemer om een second opinion wordt ingewilligd, tenzij er zwaarwegende argumenten zijn om dat niet te doen.

Er is een nieuw artikel 14, vijftiende lid, opgenomen in het wetsvoorstel dat bepaalt dat het niet naleven van de verplichtingen, bedoeld in het tweede lid, onder g en h, door de bedrijfsarts, de verplichting, bedoeld in het tweede lid, onder i, door de arbodienstverlener, en de verplichting, bedoeld in het derde lid, eerste zin, door de personen, bedoeld in artikel 14, eerste lid, wordt aangemerkt als een overtreding. Het feit dat artikel 14, tweede lid, in artikel 33 is opgenomen is niet afdoende, aangezien artikel 16 duidelijk maakt dat de verplichtingen op grond van de Arbeidsomstandighedenwet zich enkel tot de werkgever richten en niet tot de bedrijfsarts of arbodienstverlener. Om diezelfde reden wordt artikel 14, derde lid, eerste zin, niet in artikel 33, eerste lid, opgenomen. Artikel 14, eerste lid, tweede zin, wordt wel in artikel 33, eerste lid, opgenomen, aangezien dit onderdeel van de bepaling tot de werkgever is gericht. Met het wetsvoorstel wordt in artikel 27, zesde lid, vastgelegd dat er een eis gesteld kan worden tot naleving van artikel 14, tweede lid, onder g tot en met i.

Verder is in het wetsvoorstel een wijziging van artikel 14a, zesde lid, opgenomen waarmee wordt bewerkstelligd dat de in het voorgestelde artikel 14, tweede lid, onder e tot en met i opgenomen, rechten en verplichtingen ook gelden voor de bijstandsverlening door een arbodienst. Het huidige artikel 14, tweede lid, onder a en d, wordt eveneens in artikel 14a, zesde lid, opgenomen. Tevens is artikel 14a, vierde lid, aangepast conform de strekking van het in het wetsvoorstel opgenomen artikel 13, zevende lid, onder b, en artikel 14, tweede lid, onder i. Tevens is geregeld dat het niet naleven van deze verplichting door de werknemers van een arbodienst een overtreding oplevert.
In de praktijk blijkt dat het soms lastig is voor de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging dan wel de belanghebbende werknemers, om een afschrift van een advies over de risico-inventarisatie en -evaluatie te krijgen. Om de informatiepositie van de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging dan wel de belanghebbende werknemers te ondersteunen wordt met dit wetsvoorstel eveneens het niet naleven van artikel 14, derde lid, als overtreding aangemerkt.

Tot slot is er een paragraaf opgenomen in het algemeen deel van de memorie van toelichting waarin aandacht wordt besteed aan de voorlichting die wordt gegeven
over het huidige en toekomstige systeem van arbodienstverlening.

De Afdeling advisering van de Raad van State geeft U in overweging het voorstel van wet te zenden aan de Tweede Kamer der Staten-Generaal, nadat met het vorenstaande rekening zal zijn gehouden.

De vice-president van de Raad van State,
J.P.H. Donner

Ik moge U verzoeken het hierbij gevoegde gewijzigde voorstel van wet en de gewijzigde memorie van toelichting aan de Tweede Kamer der Staten-Generaal te zenden.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
L.F. Asscher

Redactionele bijlage bij het advies van de Afdeling advisering van de Raad van State betreffende no. W12.15.0220/III

– In artikel 14, vierde lid, waar het gaat om «de bijstandverlening ... met betrekking tot de taken, bedoeld in deze wet en de daarop berustende bepalingen» gericht verwijzen naar de bijstand, bedoeld in de artikelen 13, 14, 14a en 15.
– Artikel II, gelet op aanwijzing 165a van de Aanwijzingen voor de regelgeving (Ar), opnemen in hoofdstuk 8 van de Arbeidsomstandighedenwet en als volgt redigeren: «Artikel 14, vierde en vijfde lid, worden een jaar na inwerkingtreding van deze wet van toepassing op schriftelijke afspraken die zijn gemaakt overeenkomstig artikel 14, vierde lid, zoals dat artikellid luidde op de dag voor de datum van inwerkingtreding van deze wet.»
– In de toelichting, gelet op aanwijzing 338 Ar, een gewijzigde transponeringstabel opnemen (de laatste volledige versie van de tabel staat in Stb. 1997, 60, blz. 478, en is achterhaald. De tabel in Kamerstukken II 2004/05, 29 814, nr. 3, blz. 34, betreft slechts een deel van de implementatie).